

Zalakaros Város Polgármesteri Hivatalának Esélyegyenlőségi Terve

Zalakaros Város Polgármesteri Hivatala az EU horizontális elveivel összhangban, az Esélyegyenlőségi Terv megalkotásáról döntött 2009. évben. Az elfogadott terv 2010. decemberére irányozta elő a dokumentum felülvizsgálatát.

Fentiek alapján , a felülvizsgálat célja a/az:

1. Általános elvek, célok megerősítése
2. jelenlegi helyzet bemutatása és elemzése (pl. létszámadatok, munkakörülmények és munkafeltételek jellemzői)
3. konkrét célkitűzések megvalósulása, új célkitűzések megfogalmazása,
4. Konkrét intézkedések eredményessége, hiányosságok számbavétele
5. bevezetett eljárásrend rövid értékelése
6. érvényesítéséhez biztosított személyi feltételek és szervezeti háttér megléte

A szervezetnél a munkatársak érdekképviselőt ellátó szervezet nincs, a munkatársak érdekképviselője a személyzeti/ esélyegyenlőségi referens útján biztosított.

I.

Általános célok, etikai elvek

A terv célja a hivatalnál az esélyegyenlőtlenségek feltárása, azok kezelése. A jegyző elkötelezett az esélyegyenlőség betartása, valamint betartatása mellett. A jegyző és a polgármester kiemelt figyelmet fordít az egyenlő esélyek biztosítására. A hivatal (felső) vezetése, valamennyi munkatárs számára garantálja az egyenlő bánásmódot, az esélyegyenlőségi tervben meghatározottokról (személyesen/ az általuk kijelölt személy felhatalmazásával) rendszeres konzultációt folytat a munkatársakkal. A vezetőség az esélyegyenlőségi terv megalkotásával deklarálja az esélyegyenlőség fontosságát, külön eljárásrendet alakít ki az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatban (hova lehet fordulni, milyen panaszokkal), valamint fórumot teremt arra, hogy ha bármilyen területen a hivatal munkatársai úgy érzik, hogy hátrány érte őket (pl. képzéshez való hozzáférés), azt jelezhessék.

Az esélyegyenlőségi terv érvényességi ideje a 2011. január 1.- 2014. október 31. közötti időszakra vonatkozik, mely szükség esetén de legalább az érvényesség intervallumának félidején felülvizsgálandó.

Az Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályból vagy helyi szabályzatokból következnek.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervben az aláírók, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállalnak arra, hogy

- a nők,
- a 40 évnél idősebb,
- a roma,
- a fogyatékkal élő,
- nyugdíj előtt álló (1-5 éven belül nyugdíjba vonuló)
- a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- tartósan beteg gyermeket egyedül nevelő

munkatársak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

Jelen Esélyegyenlőségi tervben az együttműködés az alábbi etikai elveken alapul:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára. Az elv alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, amely az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez járul hozzá.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Felek méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

II.

Helyzetfelmérés (értékelés, elemzés)

A munkáltatónál 2011. január 01. napján jogviszonyban álló foglalkoztatottak adatai az alábbiak szerint alakulnak:

(Alkalmazottak létszáma: 35 fő (beleértve a főállású polgármestert is))
(GYED-GYES ellátásban részesül: 4 fő)

A hátrányos helyzet oka	Munkatársak száma	Nemenkénti megoszlás	
		nő	férfi
Nők	28	28	0
40 évnél idősebb	28	22	6
Roma	0	0	0
Fogyatékkal élő	0	0	0
Nyugdíj előtt álló	9	7	2
2 vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő	0	0	0
2 vagy több 10 éven aluli gyermeket <u>egyedül nevelő</u>	0	0	0
Tartósan beteg gyermeket egyedül nevelő	0	0	0

A hivatal munkatársainak 80%-a nő. Az összlétszám 80%-a 40 éven felüli, 25 %-uk pedig nyugdíj előtt áll. Ebből adódóan , a szakmai előírásoknak és elvárásoknak megfelelő , folyamatos utánpótlás tervezését és szervezését a vezetőség kiemelt prioritásként kívánja kezelni.

A 40 év feletti korosztály munkavégzése során – a családi élettel összefüggő kötelezettségek terén - az alábbi tényezőkkel is számolni kell:

- unokák születése
- idős, gondozásra szoruló szülők ellátása

A GYED/GYES-en lévő munkatársak közül 3 fő vidéki, így gyermekeik napközbeni ellátórendszerbe történő vitele és hozatala – különösen 3 éves kor alatt - , az általános munkarendtől való eltérést indokolhatja.

III.

Az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló intézkedések, programok, eszközök

- információs csomag, tájékoztatás
- akció terv

Az **információs csomagok** tájékoztató jelleggel, rövid, közérthető formában informálják az érintett munkavállalókat az adott kérdésben, **tájékoztatás** keretében a munkáltató az érintett munkavállalóknak személyre szabott információt nyújt.

Az **akciótervek** tartalmazza az adott feladat ellátásának elvi elgondolásait, a megvalósításra vonatkozó lehetséges megoldásokat, a megvalósításért felelős szervezeti egység megnevezését, a várható költségeket és a költségek fedezetének megjelölését.

Információs csomagok, tájékoztatás

- **Az új/ visszatérő munkavállalók tájékoztatása**

Az intézkedés indoka: az új/visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítése a szervezeti keretek közé. Tartós távollétről visszatérők tájékoztatása az időközi változásokról.

Az intézkedés jellege, tartalma: orientációs csomag összeállítása, mely segíti az új/visszatérő munkavállaló eligazodását a hivatalban. Az orientációs csomag része az esélyegyenlőségi terv is.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege: Az orientációs csomagot minden belépő/visszatérő a munkába állás kezdetekor a belső számítógépes hálózaton elérheti.

Az intézkedéssel érintett csoportok: új belépők , 1 évet meghaladó, fizetés nélküli szabadságról visszatérők

Felelős: közvetlen munkahelyi felettes, esélyegyenlőségi referens

Határidő: munkába állást követő 15 napon belül

- **A nyugdíj előtt álló munkavállalók tájékoztatása**

Az intézkedés indoka: tájékoztatatlanság a nyugdíj-korhatárhoz közel lévők körében a nyugdíjazással kapcsolatos eljárásról, a jogszabályok által biztosított lehetőségekről.

Az intézkedés jellege, tartalma: a célcsoport tájékoztatása a nyugdíjazás várható idejéről, szükség szerint a nyugdíjazással kapcsolatos jogszabályokról.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege: Nyugdíjazási ütemterv összeállítása, 2 évenkénti aktualizálása, egyeztetés az érintett munkatársakkal.

Az intézkedéssel érintett csoportok: a nyugdíjkorhatárnál legfeljebb öt évvel fiatalabb munkavállalók.

Felelős: személyügyi munkatárs

Határidő: évente, a tárgyévi költségvetés tervezési szakasza

Akciótervek

○ **Egyedi munkarend kialakítása**

Az intézkedés indoka: a hivatal zavartalan és zökkenő mentes működtetése mellett az ingázó, családos munkavállalók számára kialakított egyedi munkarend növeli a munkavállalók hivatal iránti elkötelezettségét, lojalitását.

Az intézkedés jellege, tartalma: egyedi munkarend kialakítása azokra a munkavállalókra, akik ingáznak vagy akik esetében családi okokból az egyedi munkarend indokolt.

Az intézkedéssel érintett csoportok: 6 év alatti gyermeket/unokát nevelők, saját családban idősgondozást végző munkatársak

Felelős: jegyző/esélyegyenlőségi referens

Határidő: 2011. június 30.

○ **Képzési terv készítése**

Az intézkedés indoka: a hivatal szakszerű működését megalapozó, a feladatellátást segítő szakmai képességek szinten tartása, új ismeretek elsajátítása, iskolai végzettséget növelő, egyéni tanulás lehetőségének biztosítása.

Az intézkedés jellege, tartalma: helyi szabályzók felülvizsgálata és aktualizálása, a tanulás mint érték erősítése a szervezeten belül.

Az intézkedéssel érintett csoportok: valamennyi munkatárs

Felelős: jegyző/esélyegyenlőségi referens

Határidő: évente, a tárgyévi költségvetés tervezési szakasza

○ **A hivatal szervezeti struktúrájának felülvizsgálata**

Az intézkedéssel érintett csoportok: valamennyi munkavállaló

Felelős: jegyző

Határidő: 2011. áprilisi soros Kt ülés

○ **Közszolgálati szabályzatban biztosított juttatások felülvizsgálata**

Az intézkedéssel érintett csoportok: valamennyi munkavállaló

Felelős: jegyző, osztályvezetők

Határidő: 2011. június 30.

IV.

Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása

A hivatal vezetője felügyeli az esélyegyenlőségi terv végrehajtását, legalább kétevente felülvizsgálja azt, szükség esetén javaslatot tesz új intézkedések, programok bevezetésére, új célcsoportok meghatározására, az esélyegyenlőségi terv esetleges módosítására.

Az esélyegyenlőségi referens félévente tájékoztatja a hivatal vezetőjét az esélyegyenlőségi terv végrehajtásaként kiadott információs csomagokról, intézkedési programokról.

V.

Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen, vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás vagy jogellenes elkülönítés esetén a munkatárs, vagy a munkatársak csoportja panaszával az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

- A panaszt az esélyegyenlőségi referens véleményezi, majd írásos feljegyzést készít a beérkezett panaszról munkáltatói jogkör gyakorlója részére.
- A panasznak az esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb tíz napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- A panaszos ügyet a felek békés úton, az esélyegyenlőségi referens, valamint munkáltatói jogkör gyakorlója bevonásával, egyeztetéssel próbálják megoldani.
- Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korigálni kell.
- Amennyiben az ügy az egyeztetés során nem oldható meg, munkáltatói jogkör gyakorlója az érintett munkatársat tájékoztatja az általa igénybe vehető – esélyegyenlőségi törvényben foglalt – eljárásokról, lehetőségekről (pl.: személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi-, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása).

Jelen Tervet a munkahelyi esélyegyenlőség követelményének érvényre juttatása érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják:

Zalakaros, 2011. január 3.

.....
Dr. Józsa Zsanett

Jegyző

.....
Novák Ferenc

polgármester

Foglalkoztatottak részéről:

Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások

Az Alkotmány 70/A. § 1. bekezdése a Magyar Köztársaság területén az emberi méltósághoz való joggal összefüggésben biztosítja minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. Ugyanennek a szakasznak a 3. bekezdése az esélyegyenlőség előmozdításának alkotmányjogi alapjait teremti meg, amikor kimondja, hogy "A Magyar Köztársaság a jog egyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti". Ezt az alkotmányi rendelkezést az Alkotmánybíróság az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló állami cselekvés alapjának tekinti.

A egyenlő bánásmódról szóló törvény meghatározza azoknak a magatartásoknak a körét, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét:

1. a közvetlen hátrányos megkülönböztetés;
 2. a közvetett hátrányos megkülönböztetés;
 3. a zaklatás;
 4. a jogellenes elkülönítés;
 5. a megtorlás,
- valamint az ezekre adott utasítás.

A közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (várandóssága) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.

A közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg az a rendelkezés, amely nem minősül közvetlen diszkriminációnak, látszólag meg is felel az egyenlő bánásmód követelményének, azonban az előző pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

A zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen diszkrimináció fogalmában meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

A jogellenes elkülönítés (szegregáció)

Jogellenes elkülönítést valósít meg az a magatartás, amely az első pontban meghatározott

tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy azok csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít.

Megtorlás

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény a jogrendszer egészére, általános jelleggel határozza meg a diszkrimináció tilalmát, definiálja az alapfogalmakat, részletezi az egyes speciális területekre vonatkozó (foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele) szabályokat, valamint nevesíti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárások körét.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény külön fejezetben foglalkozik az egyenlő bánásmód követelményének a foglalkoztatás területén való érvényesítésével. Az egyenlő bánásmód követelményét minden munkáltatónak meg kell tartania, különösen:

- a munkához való hozzájutásban, nyilvános álláshirdetésben;
- a jogviszony létesítését megelőző eljárás során, a munkára való felvételben;
- az alkalmazási feltételek megállapításában és biztosításában;
- a jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- a képzési és előmeneteli rendszer megállapításában;
- a munkabér, juttatások megállapításában és biztosításában;
- a kártérítési és az egyéb felelősség érvényesítése során.

Mindezekén túl a gyakorlatban előfordulhat, hogy meghatározott speciális foglalkoztatási jellemzők miatt szükséges a munkavállalók között megkülönböztetést tenni, de ez nem jelentheti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetést kizárólag a munka jellege vagy természete indokolhatja.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvénnyel összhangban az Mt. 5. § (1) bekezdésében került kimondásra a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményének megtartására irányuló általános jogelv, illetőleg a (2) bekezdésben az a kötelezettség, hogy az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.